



Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025

Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö

© 2021 tekijät ja sosiaali- ja terveysministeriö

ISBN pdf: 978-952-00-9703-5

ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021: 8

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Kieli Suomi

Sivumäärä 34

Tiivistelmä

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki velvoittavat viranomaisia edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuosiksi 2018 – 2020 asettama toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä on arvioinut sitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on ministeriössä otettu huomioon toimintojen järjestämisessä sekä identifioinut keskeisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita ministeriön toimialalla. Henkilöstön ja johdon näkemyksiä selvitettiin kyselyillä ja keskusteluilla osastojen ja erillisyyksiköiden johtoryhmissä. Arviointiin ja keskusteluihin perustuen työryhmä on laatinut suunnitelman tavoitteiksi ja toimenpiteiksi vuosiksi 2021–2025. Suunnitelma sisältää kolme päätavoitetta:

- Henkilöstöllä on valmiudet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa työssään
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat tärkeä ja vakiintunut osa kaikkea ministeriön toimintaa
- Viestintä ja tilat tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä

Asiasanat sukupuoli, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, valtavirtaistaminen, yhdenvertaisuus

ISBN PDF 978-952-00-9703-5

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9703-5>

Social- och hälsovårdsministeriets plan för integrering av jämställdhet och likabehandling 2021–2025

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2021: 8

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Språk Finska

Sidantal

34

Referat

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen förpliktar myndigheterna att främja jämställdhet mellan könen och jämlikheten mellan människor på ett målinriktat och planmässigt sätt.

Den jämställdhetsarbetsgrupp som social- och hälsovårdsministeriet tillsatte för att arbeta med operativ jämställdhet och likabehandling åren 2018-2020 har utrett hur frågor som gäller jämställdhet och likabehandling har beaktats i ministeriets verksamhet samt identifierat de centrala utmaningarna i fråga om jämställdhet och likabehandling inom ministeriets ansvarsområde. Personalens och ledningens åsikter kartlades genom enkäter och möten för avdelningarnas och enheternas ledningsgrupper. Detta använde arbetsgruppen som grund när den utarbetade planen för operativ jämställdhet och likabehandling 2021-2025. Planen innehåller tre huvudmål:

- Personalen har de färdigheter som behövs för att främja jämställdhet och likabehandling i det egna arbetet
- Främjandet av jämställdhet och likabehandling är en viktig och etablerad del av all verksamhet vid ministeriet
- Kommunikationen och arbetslokalerna stöder främjandet av jämställdhet och likabehandling.

Nyckelord jämställdhet, likabehandling, konsekvenser för jämställdheten, integrering, utveckling av förvaltningen

ISBN PDF 978-952-00-9703-5

ISSN PDF

2490-077X

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-xxx-xxx-x>

Operational gender equality and non-discrimination plan of the Ministry of Social Affairs and Health for 2021–2025

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2021: 8**Publisher** Ministry of Social Affairs and Health**Language** Finnish**Pages**34

Abstract

The Act on Equality between Women and Men and the Non-Discrimination Act oblige the authorities to promote gender equality and non-discrimination purposefully and systematically in all their activities.

The working group for operational equality and non-discrimination set up by the Ministry of Social Affairs and Health for 2018–2020 assessed how the Ministry takes account of the gender equality and non-discrimination perspectives in the organisation of its activities and identified the key challenges to gender equality and non-discrimination in the Ministry's branch of government. In addition, the working group conducted questionnaires and discussions in the departments' and separate units' management groups to examine the views of the personnel and management. Based on the assessments and discussions, the working group prepared a plan detailing the objectives and measures for 2021–2025. The plan includes the following three key objectives:

- The personnel will have the knowledge and skills to promote gender equality and non-discrimination in their own work
- Promotion of gender equality and non-discrimination will be an important and established part of all the activities of the Ministry.
- Communications and facilities will support the promotion of gender equality and non-discrimination.

Keywords gender equality, non-discrimination, gender impact, mainstreaming, development of public administration

ISBN PDF 978-952-00-9703-5**ISSN PDF**2490-077X

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-xxx-xxx-x>

Sisältö

ESIPUHE	7
1 Johdanto	8
1.1 Velvoitteet laeissa	8
1.2 Toimenpiteet ja koordinaatio sosiaali- ja terveysministeriössä	9
2 Suunnitelman valmistelu	10
3 Tavoitteet ja toimenpiteet	11
4 Vastuutahot ja seuranta	19
LIITE Nykytilan ja haasteiden arviointia	20

ESIPUHE

Viranomaisten on edistettävä sukupuolten tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivittää sosiaali- ja terveysministeriön aiempia suunnitelmia ja yhdistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ensimmäistä kertaa samaan dokumenttiin.

Sukupuolinäkökulman ja vähemmistöjen aseman huomioiminen tekee työstämme laadukkaampaa ja vaikuttavampaa - oli se sitten säädösvalmistelua, hankkeiden toimeenpanoa tai budjetointia. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus myös tukee ministeriön strategian toimeenpanoa. Mutta miten osaamme ja muistamme tavoitella tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omissa työtehtävissämme arjen pyöryksessä? Tarvitsemme tietoa, osaamista, tavoitteiden määrittelyä ja vastuiden täsmentämistä. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma auttaa meitä tässä työssä.

Uuden suunnitelman pohjaksi STM:n toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä (2018-20) on arvioinut sitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on nykyisin huomioitu avainprosesseissa sekä identifioinut keskeisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita ministeriön toimialalla. Henkilöstön ja johdon näkemyksiä selvitettiin kyselyillä ja keskusteluilla osastojen ja erillisyyksiköiden johtoryhmissä. Nykytilanteen arviointi, ml tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteet ja henkilöstökyselyn tulokset on esitelty suunnitelman liitteessä. Katsaus haasteisiin lienee ensimmäinen sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista tehty yhteenveto ministeriön vastuuteemoista. Se kertoo, että sukupuolten tasa-arvo, vähemmistöjen osallisuus ja hyvinvointi ovat relevantteja monissa ministeriön vastuulla olevissa uudistuksissa ja teemoissa.

Suunnitelmassa asetetaan kolme päätavoitetta: haluamme kasvattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamistamme, vakiinnuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ministeriön toiminnassa sekä tunnistaa ja vahvistaa viestinnän ja tilojen roolia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Näitä lähdemme tavoittelemaan yhteistyössä. Työtä koordinoi vuoden 2021 alusta uudistunut toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka raportteihin perustuen ministeriön johto seuraa edistymistä ja päättää tarvittaessa toimenpiteistä.

Kirsi Varhila
kansliapäällikkö

1 Johdanto

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on luoda ja vakiinnuttaa sellaiset tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain edellyttämät hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa sosiaali- ja terveysministeriössä ja hallinnonalalla. Tätä kutsutaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulman valtavirtaistamiseksi. Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottaminen parantaa valmistelutyön ja päätöksenteon laatua sekä lisää toimenpiteiden tehokkuutta. Päämääränä on sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen yhteiskunnassa.

1.1 Velvoitteet laeissa

Sukupuolten tasa-arvon edistämisen vastuu on jokaisella viranomaisella ja yksittäisellä viranhaltijalla. Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisten vastuulla on myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäiseminen. Sukupuoli ja siihen liittyvät oletukset ja odotukset vaikuttavat ihmisten toimintaan ja valintoihin. Näillä taas on usein vaikutusta heidän elämäntilanteisiinsa, edellytyksiinsä ja tarpeisiinsa. Esimerkiksi perhetilanne vaikuttaa edelleen eri tavoin naisten ja miesten elämään. Eroja on myös mm. terveydessä, koulutuksessa, työelämässä, palkoissa ja riskissä joutua väkivallan uhriksi. Jos sukupuolinäkökulmaa ei oteta valmistelutyössä huomioon, saatetaan hukata asian kannalta merkittävää tietoa. Näennäinen neutraalius saattaa palvelella eri tavalla eri sukupuolten tarpeita tai jopa lisätä epätasa-arvoa sukupuolten välillä.

Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun puolestaan perustuu yhdenvertaisuuslakiin. Yhdenvertaisuussuunnitelma on organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää ja puuttuu siihen. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää viranomaista laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman koskien kaikkia lain syrjintäperusteita. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

1.2 Toimenpiteet ja koordinaatio sosiaali- ja terveysministeriössä

Tässä sosiaali- ja terveysministeriön (STM) toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään viranomaistoimintaa. Työnantajan toiminta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi sisältyy STM:n henkilöstösuunnitelmaan. Viranomaistoiminnan kannalta keskeistä on arvioida sitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on otettu huomioon toimintojen järjestämisessä ja miten ministeriön toiminta tosiasiallisesti edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä vaikuttaa syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Arvioinnin perusteella laaditaan toimenpiteet, joilla syrjintää voidaan ehkäistä ja tasa- arvoa ja yhdenvertaisuutta edistää.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista koordinoi ja seuraa sekä sitä päivittää STM:n toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, joka raportoi edistymisestä vuosittain ministeriön johtoryhmälle. Tämä suunnitelma koskee vuosia 2021–2025.

Ministeriön johto ja toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä vastaavat siitä, että toimintarakenteita kehitetään tukemaan valmistelijoita tässä työssä. Organisaation johto on vastuussa toimintatapojen muuttamisesta sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioon ottaviksi.

Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulma valtavirtaistetaan suunnitelmassa kuvatulla tavalla ministeriön avaintoimintoihin, kuten säädösvalmisteluun, toiminnan ja talouden suunnitteluun, uudistuksien, hankkeiden ja ohjelmien suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä viestintään. Myös ministeriön tarvitsemassa tiedon tuotannossa, tilastoinnissa ja perehdyttämiskoulutuksissa jatketaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottamista. Näkökulmia valtavirtaistetaan myös ministeriön kansainväliseen toimintaan.

2 Suunnitelman valmistelu

Toiminnallista tasa-arvotyötä eli sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista on ministeriössä tehty noin vuodesta 2002 (valtavirtaistamisohje). Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on toiminut vuodesta 2008 ja toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat on aiemmin laadittu vuosille 2012–2015 ja 2016–2019. Vuosiksi 2018–20 laadittu toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma on ensimmäinen yhdenvertaisuuden edistämistä koskeva suunnitelma STM:ssä. Nyt laadittava suunnitelma yhdistää ensimmäistä kertaa samaan suunnitelmaan sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen.

Suunnitelman pohjaksi tehdyt nykytilanteen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushaasteiden kartoitus sekä henkilöstölle ja johdolle tehtyjen kyselyjen tulokset ovat suunnitelman liitteenä. Nykytilanteen kartoituksessa on hyödynnetty edellisiä suunnitelmia sekä arvioitu sitä, miten niiden toimenpiteet ovat toteutuneet. Nykytilanteen arvioinnin pohjana on käytetty myös:

- vuosittain tehtyjä seurantaselvityksiä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta (sukupuolivaikutusten arviointi hallituksen esityksissä, selvitys talousarvioesitysten yhteenvetoteksteistä)
- hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016–2019 loppuraporttia
- hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa 2020–2024
- STM:n asiantuntijoiden haastatteluja
- olemassa olevia selvityksiä yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä syrjinnästä eri väestöryhmien kohdalla
- kyselyjä STM:n henkilöstölle ja johdolle

Henkilöstölle tehty kysely toteutettiin toukokuussa 2020 ja siinä kartoitettiin henkilöstön osaamista ja kokemuksia tasa-arvon edistämisestä. Kyselyyn vastasi yhteensä 144 henkilöä. Kesäkuussa 2020 toteutettuun johdon kyselyyn vastasi 7 henkilöä kolmesta eri yksiköstä/osastolta. Suunnitelman valmistelua esiteltiin ja siihen pyydettiin palautetta osastojen ja erillisyyksikköjen johtoryhmissä kesällä 2020.

Edellisen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet ovat toteutuneet osittain. Monet tavoitteista ja toimenpiteistä koskivat prosessien jatkuvaluonteista kehittämistä, joten tavoitteen saavuttamista on hankalaa mitata. Edellisessä yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellyt tavoitteet ja toimenpiteet olivat puolestaan melko konkreettisia, esimerkiksi tilaisuuksien ja koulutusten järjestämisiä. Monet niistä on toteutettu.

3 Tavoitteet ja toimenpiteet

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyö ministeriössä on luonteeltaan jatkuvaa. Se perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin ja tavoitteena on muuttaa organisaation toimintaa kestävästi sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäväksi. Monet toimenpiteet kohdistuvat siten luontevasti prosessien ja toimintatapojen kehittämiseen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset liittyvät myös kiinteästi sosiaali- ja terveysministeriön toimialan sisältöihin: ministeriön toiminnan tavoitteena on ihmisten hyvinvoinnin, terveyden, toimeentulon ja osallisuuden turvaaminen. Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on linjassa sosiaali- ja terveysministeriön strategian kanssa ja toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tukee strategian toimeenpanoa.

Suunnitelmaa valmisteltaessa selvitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sisällöllisiä haasteita ministeriön vastuualueilla (hyvinvoinnin edistäminen, sosiaali- ja terveystalvet, toimeentulo, vakuutusasiat, työelämä, sukupuolten tasa-arvo sekä EU- ja kansainväliset asiat). Esimerkkejä keskeisistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteista kuvataan lyhyesti alla ja tarkemmin liitteessä 1.

Suomalaisten **hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden eriarvoisuutta vähentäviä** toimenpiteitä on linjattu hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen periaatepäätöksessä kesällä 2020. Sukupuolten ja sosioekonomisten ryhmien välillä olevien erojen tunnistaminen ja huomioiminen tukee terveyden ja hyvinvoinnin edistämistyötä.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee **sosiaali- ja terveystalvet** kehittämisen suuntaviivat, valmistelee lainsäädännön ja ohjaa uudistusten toteuttamista. Haasteita saattaa muodostua esim. palvelujen digitalisaatioon, saatavuuteen (esim. eri kielillä) sekä saavutettavuuteen liittyen. Sosiaali- ja terveystalvet-uudistuksessa on selvitetty vaikutuksia sukupuoliin ja yhdenvertaisuuteen.

Ministeriö vastaa **sosiaaliturvaan ja sosiaali- ja yksityisvakuutuksiin** liittyvästä lainsäädännöstä, järjestelmän ja lakisäateisten vakuutusten kehittämisestä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushaasteet liittyvät mm. eroihin naisten ja miesten sosiaaliturvan tasossa ja eläkkeissä sekä suurempaan köyhyysriskiin yksin asuvilla, työttömillä ja vammaisilla henkilöillä. Sosiaaliturvan uudistamisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset ovat läsnä.

Ministeriö vastaa **työsuojelun ja työterveyshuollon** lainsäädännöstä sekä työsuojelu- ja työhyvinvointipolitiikan kehittämisestä. Työn terveydelle aiheuttamat haitat ja riskit ovat

erilaisia miesvaltaisilla ja naisvaltaisilla aloilla. Työelämässä on myös edelleen suorasti ja epäsuorasti sukupuoleen perustuvia syrjiviä rakenteita ja asenteita. Syrjintä ja häirintä ovat työelämän hyvinvoinnin esteitä. Syrjintäkokemuksissa sukupuolen lisäksi esimerkiksi ikä ja uskonto kietoutuvat monesti yhteen tai ovat taustatekijöitä. Myös vammaiset ihmiset kohtaavat syrjintää työhönotossa ja työpaikoilla yleisesti.

Ministeriö vastaa **sukupuolten tasa-arvoa** koskevasta lainsäädännöstä ja tasa-arvopolitiikasta. Erityisiä STM:n toimialaan liittyviä tasa-arvopolitiikan teemoja ovat hoivatyön epätasainen jakautuminen, sukupuolittunut väkivalta, päätöksenteon tasa-arvo ja sukupuolten välinen palkka-ero. Sukupuolivähemmistöjen aseman parantaminen mm. translakia uudistamalla on keskeisiä lähivuosien haasteita.

Suomi haluaa aktiivisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta **kansainvälisesti** eri tasoilla niin tasa-arvopolitiikassa kuin sosiaali- ja terveystieteissäkin. Naisten oikeudet, seksuaali- ja lisääntymisterveys ja ihmisoikeudet (SRHR) kohtaavat globaalisti ennennäkemätöntä haastamista. Naisiin kohdistuva väkivalta, seksuaalinen häirintä ja eri-arvoisuuskysymykset terveydessä ovat keskeisiä maailmanlaajuisesti merkittäviä haasteita. Fyysisesti tai psyykkisesti vammaiset henkilöt ovat haavoittuvimpien joukossa esim. humanitaarisissa kriiseissä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä huomioidaan myös **hallitusohjelman keskeiset uudistukset ja hankkeet**, joista monilla voi olla vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tavoitteena on, että kun ministeriössä valmistellaan esim. lapsistrategiaa ja lapsiperhetyötä, sosiaaliturvan uudistusta, sosiaali- ja terveystieteiden uudistusta, hyvinvointialueiden toimintaa, työelämän hyvinvoinnin edistämisen hankkeita ja perhevapaa-uudistusta, tukevat tämän suunnitelman toimenpiteet sukupuolinäkökulman ja yhdenvertaisuuden sisällyttämistä työhön.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2021–2025 kiinnitetään erityistä huomiota muutamiin painopisteisiin. Yksi tärkeimmistä tavoitteista on kasvattaa henkilökunnan valmiuksia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa työssään. Valmiuksia pyritään kasvattamaan koulutuksilla, tarjoamalla henkilökunnalle tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseen sekä pitämällä aihetta esillä säännöllisesti ministeriön sisällä. Johdon rooli on tärkeä ja johdon osaamista ja sitoutumista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen pyritään parantamaan.

Toiseksi tavoitteena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien integroiminen ministeriön prosesseihin. Prosessien kehittämisessä keskitytään etenkin niihin toimintoihin, joissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioiminen ei ole vakiintunut: talousarvio-prosessiin ja hallinnonalan ohjaukseen. Kolmanneksi tavoitteena on kehittää toimintaa, tilojen käyttöä sekä viestintää saavutettavammiksi, selkeäksi ja syrjimättömiksi.

Kuvio 1. STM:n toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet



Henkilöstöllä on valmiudet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa työssään.



Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat tärkeä ja vakiintunut osa kaikkea ministeriön toimintaa.



Viestintä ja tilat tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Henkilöstölle ja johdolle tehdyissä kyselyissä nostettiin esiin huoli siitä, kuinka joillakin ihmisryhmillä on muita isompi riski jäädä kuulematta ministeriössä tehtävän valmistelutyön yhteydessä. Huolta kannettiin mm. vanhusten, NEET-nuorten, päihde- ja mielenterveyden ongelmista kärsivien sekä asunnottomien äänen kuulumisesta. On tärkeää kehittää tapoja, joilla näihin ryhmiin kuuluvien ihmisten tarpeet saataisiin paremmin otettua huomioon.

Suunnitelman valmistelussa on käynyt ilmi, että sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyön edellytykset poikkeavat osin toisistaan. Valtioneuvostossa ja sosiaali- ja terveysministeriössä on tehty jo pitkään töitä sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseksi. Osana hallituksen tasa-arvopolitiikkaa työhön on luotu rakenteita ja rutiineja, jollaisia yhdenvertaisuuden tukena ei ainakaan vielä ole. Valtiovarainministeriön talousarvio-ohjeistuksissa esimerkiksi velvoitetaan ministeriöitä tarkastelemaan budjetin sukupuolivaikutuksia. Valtioneuvostossa tehtävää valtavirtaistamistyötä myös seurataan säännöllisesti (selvitykset talousarvioesitysten ja hallituksen esitysten sukupuolivaikutuksista). Toisaalta vähemmistöjen asema ja syrjinnän ehkäisy ovat niin oleellinen osa STM:n toimialaa, että vähemmistöjen eriarvoisuutta havaitaan mahdollisesti herkemmin kuin sukupuolten epätasa-arvon ilmiöitä. Yhdenvertaisuuslain vaatimus toiminnallisesta yhdenvertaisuussuunnitelmasta luo myös selkeän pohjan viranomaisen yhdenvertaisuustyölle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä on kuitenkin myös yhteisiä piirteitä ja on toivottavaa, että yhdistetty suunnitelma luo synergiaa ja tukee tavoitteiden saavuttamista.

Suunnitelman kolme päätavoitetta, osatavoitteet, toimenpiteet, vastuutahoja ja seurannan mittareita on esitelty seuraavissa taulukoissa.

Tavoite 1. Sosiaali- ja terveysministeriön henkilöstöllä on valmiudet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa työssään.

Osatavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho	Mittarit
1 Ministeriön työntekijät tuntevat toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja toteuttavat sitä työssään. Henkilöstö tietää, mistä löytyy apua/tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tueksi.	Uudesta suunnitelmasta tiedotetaan tehokkaasti ja vuorovaikutteisesti koko henkilökunnalle ministeriössä. (esim. kansliapäällikön infot, osastokokoukset, yksikkökoukset tai erilliset työpajat, studia generalia -tilaisuudet, muut koulutukset)	Kevät 2021	KP Ta-yv-työryhmä VIE osastot yksiköt	Kuinka iso osa henkilökunnasta tuntee suunnitelman, tietää kuinka soveltaa suunnitelmaa työssään ja tietää, mistä saa tietoa ja apua työn tueksi. (erilliskysely?)
	Kampukseen tehdään sisältösivu, johon on koottu tietoa toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä STM:ssä. Sisältösivusta tehdään nos-toja STM uutisiksi säännöllisesti	2021	Ta-yv-työryhmä VIE	
2 Kaikki ministeriön työntekijät osaavat edistää sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä omassa työssään.	Osastot huolehtivat siitä, että henkilöstö suorittaa Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen-koulutuksen (e-Oppiva). Yksiköt keskustelevat toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä yksikön työssä.	2021	osastojen ja yksiköiden johto henkilöstö	eOppiva-tasa-arvokoulutuksen suorittaneiden osuus ministeriön henkilökunnasta.
	Järjestetään koulutus asiakirjojen ja viestinnän digitaalisesta saavutettavuudesta/esteettömyydestä.	2023	VIE, HAL, Ta-yv-työryhmä, ym.	Niiden työntekijöiden osuus, joka on saanut koulutusta sukupuolten tasa-arvosta tai yhdenvertaisuudesta.
	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusteemoja sisällytetään eri substansseista ja prosesseista järjestettäviin koulutuksiin ja tilaisuuksiin (esim. kv-asiat, sosiaaliturva. . .)	Koulutuksien ja tilaisuuksien yhteydessä.	HAL, osastot ja yksiköt, Ta-yv-työryhmä	

Osatavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho	Mittarit
3 Ministeriön johto on sitoutunut edistämään toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa yksikössään/osastollaan	Ministeriön johto keskustelee säännöllisesti toiminnallisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta esim. esimiesfoorumien yhteydessä.	Vuosittain Ensimmäinen 2021.	Ta-yv-työryhmä, HAL STM-jory, tulosryhmien päälliköt	Kuinka iso osuus henkilökunnasta kokee johdon olevan sitoutunut toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Kuinka iso osa johdosta kokee saaneensa tukea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.
	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteita sisällytetään ministeriön ja osastojen toimintasuunnitelmiin soveltuvin osin		STM-jory, tulosryhmien päälliköt	

Tavoite 2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat tärkeä ja vakiintunut osa kaikkea ministeriön toimintaa.

Osatavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho	Mittarit
4 Sukupuolivaikutusten ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin tarve selvitetään kaikissa STM:n lakihankkeissa. Tavoitteena on, että sukupuolivaikutukset ja yhdenvertaisuusvaikutukset arvioidaan kaikissa niissä esityksissä, jossa vaikutuksia on ja että vaikutusarviointit ovat laadukkaita.	Järjestetään STM lainvalmistelijoille täydennyskoulutus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointien tekemisestä osana säädösvalmistelua.	2022	JOT/STRA, HAL	Kuinka monessa hallituksen esityksessä on selvitetty arvioinnin tarve, arviointien määrä ja laatu, kuinka iso osa säädösvalmistelijoista on saanut koulutusta arviointien tekemisestä.

Osatavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho	Mittarit
	STM säädösvalmistelun kehittämissyöryhmä keskustelee puheenjohtajan johdolla sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista ja varmistaa, että tavoitteen saavutukseen päästään.	2022	Säädösvalmistelun kehittämissyöryhmä.	
	Tiedotetaan ihmisiin kohdistuvien vaikutusten ja sukupuolivaikutusten arviointeihin tehdyistä ohjeista ja kannustetaan hyödyntämään niitä valmistelussa.		Ta-yv-työryhmä	
5 Ministeriön kehys- ja talousarvioesityksissä arvioidaan, millaisia vaikutuksia niillä on sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.	Tiivistetään yksiköiden ja osastojen yhteistyötä ennen kehys- ja talousarvioesitysten tekemistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseksi esityksissä.	Joka tammikuu (ja kevätkausi), alk. 2021	HAL/TAR + Ta-yv-työryhmä	Sukupuolivaikutusten arvioinnin laatu talousarvioesityksissä, koulutukseen osallistuneiden virkamiesten määrä.
	Tehdään talousarvioesityksen tasa-arvoyhteenvedo HALin ja osastojen yhteistyönä.	Vuosittain	HAL/TAR + kaikki osastot	
6 Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat sisällytetään ministeriön uudistuksien, hankkeiden ja ohjelmien, kuten SOTE- ja sosiaaliturva-uudistuksien ja lapsistrategian, suunnitteluun, tavoitteisiin, arviointiin, rahoitusperusteisiin sekä hankkeeseen liittyvään viestintään.	Hankkeen johto vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien selvittämisestä ja vastuuttaa hankkeen toimijoita sisällyttämään ta- ja yv-teemat hankkeeseen tarvittavalla tavalla	Hankkeiden alussa ja koko elinkaaren ajan soveltuvin osin	Hankkeen johto, hankkeessa toimivat virkamiehet	Miten sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on sisällytetty hankkeisiin (huomiointi esim. tavoitteissa, viestinnässä, resursseissa, arvioinneissa, raportoinnissa jne)

Osatavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho	Mittarit
7 Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on yksi hallinnonalan ohjauksen tavoitteista.	Huomioidaan valtionavustuksissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmat.	2022	Avustuksista ja rahoituksesta vastaavat virkamiehet, STM:n valtionavustustiimi, Ta-yv-työryhmä	Avustuksien ja rahoituksen saamisen kriteeristö.
	Varmistetaan riittävä osaaminen ja varmistetaan, että virastossa laaditaan vaadittavat suunnitelmat sekä seurataan ja raportoidaan suunnitelmien toteutumisesta.	2023, ennen uusien sopimusten neuvottelua.	Virastojen ja laitoksien tulosohejauksesta vastaavat virkamiehet, Ta-yv-työryhmä	
8 STM:n virkamiehillä on tarvittava osaaminen ja käytettävissään tutkimusta, tietoa ja tilastoja yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvosta.	Tutkimuksia ja selvityksiä tilatessa pyydetään tietojen analyysi sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista aina kun mahdollista.	Jatkuva	Tutkimuksien ja selvityksien tiilaaajat HAL JOT	
	Tilastojen ja tietojen hyödyntämisestä järjestetään koulutusta eri yhteistyötahojen kanssa.		HAL Ta-yv-työryhmä	
	Selvitetään tarve sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyville lisätiedoille heti hankkeen/uudistuksen alussa.	Hankkeen ja uudistuksien alkaessa.	Hankkeiden johto, tutkimuksien ja selvityksien tiilaaajat.	

Tavoite 3. Viestintä ja tilat tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä

Osatavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho	Mittarit
9 STM:n toimitilat ja tilaisuudet ovat esteettömiä ja tukevat ihmisten osallisuutta.	Levitetään tietoa esim. Kampuksen kautta siitä, mitä esteetön tapahtuma tarkoittaa ja miten sellainen järjestetään (fyysinen/virtuaalinen, ml. kuulemiset)	2021	HAL Ta-yv-työryhmä	Tilojen esteettömyys
	Kiinnitetään esteettömyyteen huomiota, kun järjestetään tilaisuuksia STM:n ulkopuolella. Pyritään siihen, että STM:n järjestämissä tilaisuuksissa puhujina on ihmisiä moninaisista taustoista ja sukupuolijakauma on tasapuolinen.	Alk. 2021	Tilaisuuksien järjestäjät, assistentit ja sihteerit	
10 STM:n sisäinen ja ulkoinen viestintä on saavutettavaa, ymmärrettävää ja sukupuolisensitiivistä ja huomioi ihmisten monimuotoisuuden.	Tuetaan henkilöstöä saavutettavan, sukupuolisensitiivisen ja selkeän viestinnän tekemisessä (esim. tarkistuslistat ja asiakirjapohjat ym. ohjeet Kampuksessa)	Jatkuva	henkilöstö VIE Ta-yv-työryhmä	

4 Vastuutahot ja seuranta

Ministeriön johto on vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden integroinnista ministeriön toimintaan ja toimintatapojen kehittamisestä. Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista koordinoi ja seuraa sekä sitä päivittää STM:n toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka raportoi edistymisestä vuosittain ministeriön johtoryhmälle. Tämä suunnitelma koskee vuosia 2021–2025.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ja ministeriön johto seuraavat suunnitelman toteutumista vuosittain. Seuranta tukee tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja kertoo mahdollisista päivitystarpeista. Vuonna 2023 tehdään puoliväliarvio suunnitelman edistymisestä ja suunnitelmaa voidaan päivittää tarpeen mukaan. Suunnitelman voimassaolon päättyessä laaditaan loppuraportti. Henkilöstön osaamisen karttamista seurataan lyhyillä vuosittaisilla kyselyillä, joilla kartoitetaan esimerkiksi sitä, kuinka iso osuus henkilökunnasta on osallistunut koulutukseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä miten hyvin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tunnetaan ja miten siihen saa tukea. Valtioneuvoston tasolla tehtävää toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurantaa hyödynnetään (mm. selvitykset sukupuolivaikutusten arvioinnista HE:ssä ja talousarvioesitysten tasa-arvoyhteenvedoista) Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen seuranta nivotaan osaksi muuta henkilöstön osaamisen kartoitusta, jos mahdollista.

LIITE Nykytilan ja haasteiden arviointia

1 Nykytilan ja haasteiden arviointi

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden keskeiset haasteet sosiaali- ja terveysministeriön vastuualueilla

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset liittyvät kiinteästi sosiaali- ja terveysministeriön toimialaan, jonka keskiössä on ihmisten hyvinvoinnin, terveyden, toimeentulon ja osallisuuden turvaaminen.

Tässä luvussa käydään tiiviisti läpi muutamia keskeisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita sosiaali- ja terveysministeriön vastuualueella. Ministeriön vastuualue on laaja, ja toiminnassa huomioitavia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmia on runsaasti, joten kaikkia hallinnon-alalle keskeisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmia ei käsitellä. Tavoitteena on konkretisoida ja antaa esimerkkejä siitä, millaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia ministeriön vastuualueella löytyy.

Ministeriön toimialalle kuuluvia tasa-arvo-ongelmia on nostettu kattavasti esille hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016-2019 loppuraportissa sekä uudessa hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2020-2023. Näitä asiakirjoja onkin hyödynnetty ministeriön vastuualueen keskeisiä tasa-arvo-ongelmia määriteltäessä.

Ministeriön vastuualueella keskeisten yhdenvertaisuusongelmien määrittelyssä puolestaan on hyödynnetty STM:n sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun tekemiä selvityksiä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita ministeriön toimialalla käydään läpi ministeriön eri vastuualueiden mukaan. Näitä vastuualueita ovat hyvinvoinnin edistäminen, sosiaali- ja terveyspalvelut, toimeentulo, vakuutusasiat, työelämä, tasa-arvo sekä EU- ja kansainväliset asiat. Ministeriö myöntää rahoitusta ja avustuksia oman hallinnon alansa tavoitteiden edistämistä varten. Rahoituksia ja avustuksia käsitellään ministeriön sisäisiä prosesseja käsittelevässä luvussa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen painopisteitä ministeriöissä on hyvä arvioida myös suhteessa hallitusohjelmaan. Sanna Marinin hallituksen ohjelmassa on runsaasti tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista keskeisiä uudistuksia ja hankkeita ovat ainakin lapsistrategian valmistelu ja lapsiperhetyö, sosiaaliturvan uudistus, sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistus (ml. hyvinvointialueiden toiminnan käynnistys), työelämän hyvinvoinnin edistämisen hankkeet, perhevapaaudistus.

1.1 Hyvinvoinnin edistäminen (terveys ja päihdehaittojen ehkäisy; osallisuus, tartuntataudit, ympäristöterveys)

Sosiaali- ja terveysministeriön tehtävänä on lisätä väestön hyvinvointia ja sosiaalista osallisuutta sekä terveyttä ja toimintakykyä. Ministeriön tehtävänä on myös päihdehaittojen ja riippuvuuksien ehkäisy, väkivallan vähentäminen sekä ympäristöterveydestä huolehtiminen. Keskeisiä pitkän aikavälin toimia, joilla suomalaisten hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden eriarvoisuus vähenee, on linjattu hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen periaatepäätöksessä kesällä 2020.

Sukupuolten ja sosioekonomisten ryhmien välillä on suuria eroja terveydessä ja hyvinvoinnissa. Ongelmat kasautuvat erityisesti miehille. Miehet ovat yliedustettuina myös tapaturma- ja onnettomuustilastoissa. Päihteiden riski- ja ongelmakäyttöön, tupakointiin ja rahapelaamiseen liittyvät haitat ovat sekä sukupuolittuneita että sosioekonomisen aseman mukaan eriytyneitä ongelmia¹.

Romanien hyvinvointia kartoittaneessa Roosa-tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että tutkimukseen osallistuneiden terveyden ja hyvinvoinnin taso on monin osin heikompi kuin koko väestössä. Sekä miehillä että naisilla oli monia terveyttä kuormittavia elintapoja, kuten vähäinen vapaa-ajan liikunta ja tupakointi, joka oli huolestuttavan yleistä erityisesti nuorilla. Tulosta selittää todennäköisesti osittain koko väestöä heikompi koulutusaste ja matalampi työllisyysaste.²

Naisiin kohdistuva väkivalta ja lähisuhdeväkivalta ovat edelleen hyvin yleisiä. Riski joutua väkivallan uhriksi on erityisen korkea vammaisilla naisilla ja maahanmuuttajanaishilla. Myös maahanmuuttajataustaiset ja vammaiset nuoret sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret kokevat muita nuoria enemmän väkivaltaa ja sen uhkaa. Väkivallan uhrien auttamisessa positiivista kehitystä on tapahtunut turvakotipaikkojen määrässä sekä seksuaalisen väkivallan uhreille tarkoitettujen SERI-keskusten ja auttavan puhelinpalvelun perustamisessa.³

1.2 Sosiaali- ja terveyspalvelut (palvelut, lääkkeet, henkilöstö, asiakkaan asema)

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämisen suuntaviivat, valmistelee lainsäädännön ja ohjaa uudistusten toteuttamista. Palvelujen järjestämisvastuu kuuluu kunnille.

1 Hallituksen tasa-arvo-ohjelman loppuraportti 2016–2019

2 Anneli Weiste-Paakkanen, Riikka Lämsä, Hannamaria Kuusio: Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi. Romanien hyvinvointitutkimus Roosaa perustulokset 2017–2018.

3 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023

Kuten monet muutkin julkiset palvelut, osa sosiaali- ja terveyspalveluista on muuttumassa digitaalisiksi. Digitalisaatiolla on suuri potentiaali helpottaa ihmisten elämää, mutta vaarana on, että se jättää osan ihmisistä palveluiden ulkopuolelle, kuitenkin palvelujen saatavuuden varmistaminen kuuluu hyvään hallintoon. Erityisen iso riski digikuiluun putoamisella on ikääntyneiden ja vammaisten ihmisten kohdalla. Palveluiden toteuttamistavasta johtuen esimerkiksi monilla vammaisilla ihmisillä on vaikeuksia saada verkosta tarvitsemaansa tietoa tai käyttää verkkopalveluita, joissa edellytetään rekisteröitymistä tai sähköistä tunnistautumista. Yleisimpiä ongelmia verkkopalveluiden käytössä on palveluiden esteellisyys näkövammaisten apuvälineillä sekä selkokielisyyden ja käyttäjäystävällisyyden puute. Monella vammaisella ihmisellä ei ole käytössään verkkopankkitunnuksia, mikä estää vahvaa tunnistautumista vaativien palveluiden käytön.⁴ Palvelujen saatavuuden varmistaminen kuuluu hyvään hallintoon. Mm. sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamistyössä onkin arvioitu sukupuolivaikutuksia ja vaikutuksia eri ihmisryhmiin.

Digitalisaatio ja sosiaalinen media voivat edistää osallisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa, mutta toisaalta niiden myötä on ilmennyt uusia väkivallan ja häirinnän muotoja. Nämä uhat on tunnistettava ja väkivallan vastaisen työn muotoja kehitettävä vastaamaan uusia haasteita.

Myös sosiaali- ja terveyspalveluiden saatavuus saamen, ruotsin ja viittomakielellä ovat isoja kysymyksiä, joihin kiinnitetään huomiota esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisessä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu saa vuosittain yhteydenottoja esimerkiksi saamelaisilta siitä, että sosiaali- ja terveyspalveluita ei ole saatavilla omalla kielellä.⁵

Ministeriön työssä tulee kiinnittää huomiota myös kansalaisten luottamuksen lisäämiseen sosiaali- ja terveyspalveluita kohtaan sekä näissä palveluissa tapahtuvan syrjinnän ehkäisyyn. Esimerkiksi romanien hyvinvointia kartoittaneeseen Roosa-tutkimukseen osallistuneista miehistä alle puolet ja naisista vähän yli puolet luotti julkisiin terveyspalveluihin. Luottamus sosiaalipalveluihin oli vielä vähäisempää kuin luottamus terveyspalveluihin. Tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa syrjintäkokemukset olivat yleisiä, ja syrjintää oli koettu myös viranomaisesti, erityisesti Kelan ja sosiaalipalveluiden kanssa asioitaessa.⁶

Digitalisaatioon liittyvää normatiivista kehikkoa ja periaatteita muodostetaan kansainvälisessä yhteistyössä. Suomi edistää sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien

4 Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016: "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen". Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa

5 Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2019.

6 Anneli Weiste-Paakkanen, Riikka Lämsä, Hannamaria Kuusio: Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi. Romanien hyvinvointitutkimus Roosan perustulokset 2017–2018.

huomioimista läpileikkaavasti sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan kansainvälisessä digitalisaatiota koskevassa yhteistyössä.

1.3 Toimeentulo ja vakuutusasiat (tuet ja etuudet, eläketurva, vakuutustoiminta, pakolliset ja vapaaehtoiset vakuutukset)

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa sosiaaliturvaan liittyvästä lainsäädännöstä ja järjestelmän kehittämisestä sekä lakisääteisten vakuutusten kehittämisestä ja valmistelee sosiaali- ja yksityisvakuutusta koskevan lainsäädännön.

Sosiaaliturvan tasossa ja eläkkeissä on naisten ja miesten välillä palkkaeroista ja ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta johtuvia tuloeroja. Naisten eläkkeet ovat keskimäärin viidenneksen matalampia kuin miesten eläkkeet, ja naisia on pienituloisissa eläkeläisissä enemmän kuin miehiä. Kotitalouksista köyhyysriski on suurin yhden hengen talouksilla ja yhden vanhemman talouksissa.⁷ Myös vammaiset henkilöt ovat usein pienituloisia ja heillä on kompensatioista huolimatta monia vammaisuudesta aiheutuvia ylimääräisiä kuluja ja asiakasmaksuja.⁸

1.4 Työelämä (työolot, työhyvinvointi, työterveyshuolto)

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työsuojelun ja työterveyshuollon lainsäädännöstä sekä työsuojelu- ja työhyvinvointipolitiikan kehittämisestä.

Työn terveydelle aiheuttamat haitat ja riskit ovat erilaisia ja kohdistuvat eri tavoin eri sukupuoliille. Tämä johtuu osin siitä, että työt jakautuvat sukupuolen mukaan naisvaltaisiin (esim. hoiva, opetus) ja miesvaltaisiin (esim. rakennus, metsätalous) aloihin. Työelämässä on myös edelleen suorasti ja epäsuorasti sukupuoleen perustuvia syrjiviä rakenteita ja asenteita.⁹ Naiset kokevat syrjintää selvästi miehiä enemmän. Syrjintäkokemuksissa sukupuolen lisäksi esimerkiksi ikä ja uskonto kietoutuvat monesti yhteen. alkuperä ja kieli tai vammaisuus ja ikä ovat syrjintäperusteita, jotka liittyvät tyypillisesti toisiinsa. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä ovat keskeisiä tasa-arvo-ongelmia, joita esiintyy kaikilla aloilla. Lähes joka viides nainen ja neljä prosenttia miehistä kertoi joutuneensa työpaikallaan seksuaalisen häirinnän kohteeksi joskus. Häirintää kokevat erityisesti nuoret naiset.¹⁰

7 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023

8 STM: Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2018–2019.

9 Hallituksen tasa-arvo-ohjelman loppuraportti 2016–2019.

10 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tekemän afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemaa syrjintää kartoittaneen tutkimuksen mukaan työelämään osallistuneista tai sinne hakeneista vastaajista 60 prosenttia oli kokenut syrjintää. Työnjohdon taholta syrjintä ilmenee etenkin työntekijän osaamisen kyseenalaistamisena sekä passiivisena asenteena työpaikalla tapahtuvaan häirintään, jopa osallistumisena ihonväriin perustuviin loukkauksiin. Työtovereiden sekä asiakkaiden, kuten potilaiden, osallistuminen syrjintään saattaa esiintyä karkeana rasistisena häirintänä. Naisiin kohdistuvassa häirinnässä yhdistyy usein seksuaalisoitunut rasismi. Työnantajien toiminta häirinnän kitkemiseksi on puutteellista ja monet kokevat jäävänsä ilman tukea, etenkin joutuessaan kohtaamaan solvauksia asiakkailta.¹¹

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tekemän kyselyn mukaan 57,1 % vammaisista ihmisistä on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on työpaikoilla huono tai erittäin huono. Suuri osa vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää työpaikalla vammaisuutensa vuoksi viimeisen vuoden sisällä. Työpaikalla koettu syrjintä esiintyi suurimmalle osalle vastaajista esimiehen tai toisten työntekijöiden taholta tulevana loukkaavana, nöyryyttävänä tai alentavana käyttäytymisenä. Vastajat olivat kokeneet syrjintää myös työtehtävien jakamisessa sekä palkkauksessa, palkkakehityksessä tai palvelussuhteen ehdoissa. Vaikka vammaisten ihmisten kohtaama syrjintä niin työhönotossa kuin työpaikallakin oli yleistä, vain hyvin harva heistä teki ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä. Yleisin syy syrjinnän ilmoittamatta jättämiselle oli, ettei vastaaja uskonut asialle tapahtuvan mitään.¹²

1.5 Sukupuolten tasa-arvo

Sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee ja kehittää tasa-arvolainsäädäntöä, edistää hallituksen tasa-arvopoliittisten tavoitteiden toteutumista, seuraa sukupuolten välisen tasa-arvon tilannetta maassamme ja vastaa kansainvälisestä tasa-arvoyhteistyöstä. Ministeriö mm. koordinoi koko valtioneuvoston kattavaa hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa, palkkaeron kaventamistoimia ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista valtioneuvostossa.

Erityisiä STM:n toimialaan liittyviä tasa-arvopolitiikan teemoja ovat mm. hoivatyön epätasainen jakautuminen, sukupuolistunut väkivalta, päätöksenteon tasa-arvo ja sukupuolten välinen palkkaero. Vastuu hoivatyöstä ei perheissä jakaudu naisten ja miesten välillä tasaisesti, mikä näkyy muun muassa perhevapaiden käytössä. Isät käyttävät vanhempainpäivärahopäivistä vain noin 10 prosenttia. Kotihoidontuen käyttäjistä vielä harvempi on mies. Kasvua on ollut 2000-luvulla isille korvamerkittyjen vapaiden myötä, mutta

11 Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020: Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä.

12 Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016: "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen". Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa.

pohjoismaisista isistä suomalaiset käyttävät vähiten perhevapaita. Perhevapaille jäämisen koetaan helpottuneen työpaikoilla. Selvää myönteistä kehitystä on vuosien 2013 ja 2018 välillä. Erilaisten perhevapaiden käyttöön suhtaudutaan työpaikoilla kuitenkin edelleen naisille sallivammin kuin miehille. Tasa-arvolaki kieltää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Sukupuolivähemmistöjen aseman parantaminen mm. translakia uudistamalla ovat keskeisiä lähivuosien haasteita. Tasa-arvopolitiikassa huomioidaan risteävät erot ja kehitetään edelleen intersektionaalista näkökulmaa.

1.6 EU- ja kansainväliset asiat (EU, pohjoismainen yhteistyö, WHO, YK, ILO ym)

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdään yhteistyötä kansainvälisesti eri tasoilla niin tasa-arvo- kuin sosiaali- ja terveyspolitiikan yhteistyössä. Yhdenvertaisuus, sukupuolten tasa-arvo ja naisten ja tyttöjen oikeudet ovat keskeisiä Suomen ulko- ja kehityspolitiikan sekä EU-politiikan tavoitteita, ja STM toimii tiiviissä yhteistyössä ulkoministeriön kanssa.

Vahva kansainvälinen ja EU-tason yhteistyö on erityisen tärkeää aikana, jolloin esimerkiksi kansainvälinen sitoutuminen naisten oikeuksiin ja erityisesti seksuaali- ja lisääntymis-terveyteen- ja oikeuksiin (SRHR) kohtaavat ennennäkemätöntä haastamista. Keskustelu sukupuolten tasa-arvoa koskevasta terminologiasta on kärjistynyt EU-tasolla erityisesti vuoden 2020 aikana. Suomi puolustaa sukupuolten tasa-arvoa eurooppalaisten arvojen ja EU-politiikkojen ytimessä.

Naisiin kohdistuva väkivalta ja seksuaalinen häirintä ovat maailmanlaajuisesti merkittäviä haasteita. Suomi on Istanbulin sopimuksen vahva tukija, ja pitää tärkeänä EU:n liittymistä Istanbulin sopimukseen. Sukupuoli on yksi terveyttä ja hyvinvointia määrittävä taustatekijä. Kansallisestikin keskeiset haasteet vaikuttavat globaalisti väestöjen terveyteen ja hyvinvointiin. STM huomioi kansainvälisten ihmisoikeussopimusten määräaikaishuoltokirjoituksissa mahdollisuuksien mukaan ja soveltuvin osin sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. STM ottaa YK:n kestävä kehityksen Agenda 2030 -tavoitteiden toteuttamisessa huomioon sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat kaikissa tavoitteissa sekä sukupuolten tasa-arvoa koskevan erillistavoitteen kirjaukset.

Maailmassa on noin miljardi fyysisesti tai psyykkisesti vammaista henkilöä, jotka humanitaarisen kriisin sattuessa ovat haavoittuvimpien joukossa. Vammaiset henkilöt joutuvat kriisitilanteissa usein syrjityiksi ja jäävät helposti ilman tarvittavaa apua, palveluita ja

tietoa. Tutkimusten mukaan vammaisia henkilöitä menehtyy luonnononnettomuuksien ja konfliktien yhteydessä arviolta neljä kertaa enemmän kuin ei-vammaisia.¹³

Koronaviruspandemia on korostanut sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puutteita ja syventänyt eriarvoisuutta entisestään.

STM pyrkii vaikuttamaan puheenjohtajuuskausillaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten edistämiseen. Pohjoismaiden ministerineuvoston puheenjohtajana vuonna 2021 Suomi toteuttaa vuosiksi 2021–2024 laadittua toimintasuunnitelmaa, varmistaa sukupuolten tasa-arvon läpileikkaavasti ja nostaa esiin teemoina mm. varhaiskasvatus, miesten hoiva, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, naiset ja teknologia, vihapuhe internetissä sekä seksuaalinen häirintä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen (LGBTI) oikeuksiin liittyvän ohjelman toteutusta jatketaan.

2 Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen sosiaali- ja terveysministeriön avainprosesseissa

2.1 Säädösvalmistelu

STM valmistelee runsaasti hallituksen esityksiä. Johdolle tehdyssä kyselyssä 83 % vastaajista arvioi sukupuolivaikutusten arvioinnin olevan hyvin mukana heidän oman osastonsa/ yksikkönsä tekemässä säädösvalmistelussa. Yhdenvertaisuusvaikutusten kohdalla vastaava osuus oli 100 %. Positiiviseen kehitykseen koettiin vaikuttaneen se, että asiaa nostettiin esille säännöllisesti sekä se, että arviointien tekemistä edellytettiin.

Sukupuolivaikutusten arvioiminen ja sukupuolen mukainen tarkastelu sosiaali- ja terveysministeriön tekemissä hallituksen esityksissä (taulukko 1 alla) on yleistynyt, vaikka kehitys ei ole ollutkaan lineaarista. Vuonna 2015 sukupuolinäkökulma oli mukana 32 %:ssa hallituksen esityksistä ja vuonna 2019 osuus oli 40 %. Vaikka edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa määriteltiin tavoitteeseen ei siis päästy, suunta on oikea. Määrän lisäksi huomiota tulisi kiinnittää sukupuolivaikutusten arvioinnin laatuun ja syvyyteen.

On huomioitava, että vaikutusarvioinnin suorittaminen ei ole lopullinen päämäärä, vaan sillä tuetaan laadukasta ja vaikuttavaa säädösvalmistelua. Hallituksen esityksessä ohjeistetaan kuvaamaan esityksen pääasialliset vaikutukset. Keskeisten vaikutusten identifiointi edellyttää avointa eri vaikutuslajien relevanssin arviointia heti säädösvalmistelun alkuvaiheessa. Tasa-arvoa talousarvioon -selvitys (2018) toteaa, että hallituksen esityksissä

13 STM: Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2018–2019.

sukupuolivaikutukset jätetään arvioimatta usein sellaisissakin tapauksissa, joissa vaikutuksia erittäin todennäköisesti olisi. Edellä mainitun selvityksen mukaan esimerkiksi vuonna 2017 sosiaali- ja terveysministeriössä valmisteltiin monia esityksiä, joissa ei arvioitu sukupuolivaikutuksia. Samassa selvityksessä huomautettiin myös, että sukupuolivaikutusten arvioinnit (VN:ssä) perustuvat usein lainvalmistelijan tuntumaan asiasta ja tutkimustiedon ja tilastojen hyödyntäminen on suhteellisen harvinaista.¹⁴

Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin yleisyydestä tai laadusta hallituksen esityksissä ei ole tehty samankaltaisia selvityksiä kuin sukupuolivaikutusten arvioinnista. Ilman sitä on vaikeaa arvioida, kuinka hyvin esimerkiksi yhdenvertaisuuden eri näkökulmat tulevat katetuksi lakien valmistelussa. Henkilöstölle ja johdolle tehtyjen kyselyiden tuloksissa ja edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä tehdyssä kartoituksessa esille nostettiin huoli siitä, että kuulemisen ulkopuolelle lainvalmistelussa jäävät ryhmät, joilla ei ole selvää edustajaa. Tällaisiksi ryhmiksi mainittiin mm. vähän palveluita käyttävät, mielenterveysongelmista kärsivät, yksin asuvat, eri uskonnolliset ryhmät, NEET-nuoret ja päihteiden käyttäjät.

Henkilöstökyselyn vastauksissa nousi esille myös se, että vaikutusarvioita tekevät virkamiehet kaipaavat työnsä tueksi tukea ja koulutusta. Vaikutusarvioiden tekemisessä koettiin erityisen vaikeaksi hyvin erilaisten väestöryhmien ottaminen systemaattisesti huomioon valmistelussa sekä kasautuvan eriarvoisuuden tunnistaminen. Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutusarviointeihin liittyvien tavoitteiden toimeenpanoa tukisi säädösvalmistelijoiden koulutus, resurssien (mm. sukupuolittain eritellyn tiedon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän tiedon saatavuus) ja muun tuen lisääminen.

14 Tasa-arvoa talousarvioon 2018.

Taulukko 1. STM tekemät hallituksen esitykset, joissa on arvioitu sukupuolivaikutuksia (suvaus) tai muuten tarkasteltu sääntelyalaa tai sen kohdentumista sukupuolen mukaan

Vuosi	STM:n tekemät hallituksen esitykset yhteensä (kpl)	Suvatut tai muuten tarkastellut esitykset (kpl)	Suvattujen tai muuten tarkasteltujen esitysten osuus kaikista hallituksen esityksistä	Parhaat pisteet saaneet esitykset (kpl)	Parhaat pisteet saaneiden esitysten osuus kaikista esityksistä
2015	28	9	32 %	6	21 %
2016	49	12	24 %	7	14 %
2017	33	9	27 %	7	21 %
2018	44	16	36 %	7	16 %
2019	20	8	40 %	4	20 %

Lähde: Selvitykset sukupuolivaikutusten arvioinnista hallituksen esityksissä 2015-2019 (THL)

2.2 Talouden ja toiminnan suunnittelu

Johdolle tehdyssä kyselyssä vastaajat arvioivat sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien tavoitteiden näkyvän ministeriön prosesseista kaikista heikoiden toiminnan ja talouden suunnittelussa ja seurannassa sekä hallinnonalan ohjauksessa. Vastaajista 43 % arvio näiden toteutuvan tyydyttävästi ja 43 % hyvin omalla osastollaan/yksikössä. Yhdenvertaisuuden osalta 71 % vastaajista arvioi tavoitteen toteutuneen tyydyttävästi.

Talousarvion pääluokkaperusteluihin tulee valtiovarainministeriön antamien ohjeiden mukaan sisällyttää yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta. Tasa-arvoa talousarvioon -hankkeen (2018) yhteydessä tehdyssä selvityksessä todettiin kuitenkin, että yhteenvetotarkasteluissa ei kattavasti käydä läpi talousarvioesityksen ja siihen liittyvien uusien toimenpiteiden sukupuolivaikutuksia.

Samassa selvityksessä todettiin myös, että sosiaali- ja terveysministeriön kohdalla yhteenvetotarkastelujen sisältö sekä tasa-arvon näkyvyys on talousarvioehdotuksen muissa osissa heikentynyt ja aikaisempia hyviä käytänteitä (otsikoitu yhteenvetotarkastelu, selkeät tavoitelistat, sukupuolten tasa-arvon tunnusluvut, sukupuolittain eritelty yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tunnusluvut) on kadonnut. Sukupuolivaikutusten arvioinnin vakiinnuttamisessa osaksi ministeriön talousarvioprosessia riittää siis vielä tekemistä.

Talousarvion yhdenvertaisuusvaikutusten osalta ei olemassa samanlaisia käytäntöjä ja linjauksia kuin sukupuolivaikutusten arvioinnin kohdalla. Mahdollisesti yhdenvertaisuusvaikutuksia ja esim. lapsiin kohdistuvia vaikutuksia voitaisiin selvittää ja esitellä osana kestävä kehityksen budjetointia.

2.3 Tulosohjaus

Sukupuolten tasa-arvo ei juuri näy teemana hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohjauksessa. Tasa-arvoon liittyvät kirjaukset ovat tyypillisesti yleisluonteisia ja harvoin kovin konkreettisia. Lähes kaikkiin STM:n alaisten laitosten ja virastojen tulossopimukseen on kirjattu tavoitteeksi vuosina 2016–2020 sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttaminen strategisissa hankkeissa. Kirjaukset on pääasiassa sijoitettu tulossopimusten alkuosaan, ja useimmiten sukupuolten tasa-arvoon liittyviä konkreettisia tavoitteita tai toimenpiteitä ei ole. Muutamissa tulossopimuksissa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyvää tavoitetta on kehitetty konkreettisemmaksi. Esimerkiksi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuoden 2019 tulossopimuksen tavoitteena on toimeenpanna THL:n toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2017–2019 toimenpiteet, ja Fimean tulossopimuksen 2020–2023 tavoitteena on toteuttaa sukupuolivaikutusten arviointi strategisen ja kansallisen Lääkehoito-oppaan valmistelussa.

Vuosien 2016–2018 tilinpäätös- ja toimintakertomuskannanotoissa tasa-arvoa koskevien tavoitteiden edistymistä on kommentoitu THL:n ja TTL:n kohdalla, mutta ei Fimealle, Valviralle tai Säteilyturvakeskukselle suunnatuissa kannanotoissa. Vaikuttaa siltä, että tilinpäätös- ja toimintakertomusprosessin kautta ei saada riittävästi tietoa tulossopimuksissa määriteltyjen tasa-arvotavoitteiden toteutumisesta.

Yhdenvertaisuus näkyy sukupuolten tasa-arvoa useammin tulossopimuksissa määritellyissä tarkemmissa tavoitteissa ja toimenpiteissä. Erillisenä tavoitteena yhdenvertaisuuden edistämistä ei kuitenkaan nosteta esille.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma ovat hyviä välineitä virastojen ja laitosten sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmalliseen edistämistyöhön lain edellyttämällä tavalla. STM:llä ja hallinnonalan virastoilla ja laitoksilla on erilliset toiminnalliset suunnitelmat. Ministeriö on kannustanut laitoksia ja virastoja suunnitelmien laatimiseen ja aktiiviseen hyödyntämiseen. 2010-luvun alkuvuosina ministeriö tuki hallinnonalan virastojen ja laitosten verkostomaista yhteistyötä toiminnallisen tasa-arvotyön kehittämiseksi.

Ministeriöt asettavat hallinnonaloille monivuotiset tulostavoitteet ja neuvottelevat hallinnonalan virastojen ja laitosten kanssa koko hallituskauden kattavista monivuotisista tulossopimuksista eduskuntavaalien jälkeisenä syksynä. Vaalien jälkeisen syksyn

tulosneuvottelut ovat avainhetki tasa-arvon (ja yhdenvertaisuuden) näkökulmien sisällyttämiselle.¹⁵

2.4 Rahoitus ja avustukset (EU-rahoitus, valtionavustukset, terveyden edistämisen määrärahat)

Sosiaali- ja terveysministeriö myöntää vuosittain valtionavustuksia eri tahoille, joiden toteuttamat hankkeet ja toiminta tukevat ministeriön hallinnonalan tavoitteiden toteutumista. Ministeriön valtionavustuksiin vuosittain käyttämä rahamäärä on huomattava: vuonna 2020 STM tulee myöntämään valtionavustuksia arviolta noin 630 miljoonan euron edestä. Tästä summasta 380 miljoonaa menee STEAn myöntämiin avustuksiin ja 250 miljoonaa euroa muihin avustuksiin.¹⁶

Sosiaali- ja terveysministeriö myöntää valtionavustuksia ja rahoitusta tavoitteeltaan hyvin erilaisiin hankkeisiin ja toimintaan. Ministeriön valtionavustusten tai rahoituksen yleiskriteerit eivät edellytä, että tuettavan toiminnan tai tuettavan toimijan pitäisi edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Avustuskohteisissa kriteereissä on paljon vaihtelua, ja monien avustusten ja rahoituksen ehdoissa huomioidaan jollakin tavalla sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

STEAn avustuspäätösten yleisehdoissa on vuodesta 2021 alkaen ehto, jonka mukaan avustuksen saajan tulee toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä noudattaa tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyjä työnantajavelvoitteita. Ehdon on tarkoitus olla pysyvä.

Terveyden edistämisen määrärahojen saamisen yhtenä kriteerinä on, että määrärahaa hakevien hankkeiden pitää pyrkiä kaventamaan väestöryhmien välisiä terveyseroja, edistää hankkeen kohderyhmän osallisuutta lisääviä toimintatapoja ja pyrkiä yhdenvertaisiin palvelujen ja ympäristön käyttömahdollisuuksiin.

Tartuntatautien valvonnan määrärahan myöntämisen ehtona puolestaan on, että hanke tulee toteuttaa niin, että se edistää kestäväää kehitystä, tervettä elämäntapaa ja tasa-arvoa. Määrärahan hakijoita suositellaan myös arvioimaan hankkeen sukupuolivaikutuksia.

¹⁵ Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolittainen budjetointi (2018).

¹⁶ <https://kampus.vnv.fi/aineistot/Lists/tyon-tueksi/STM/Valtionavustusohjeet%20ja%20lomakkeet/Valtionavustusinfo%20-%20diat%204-2-2020.pdf>

EU:n III terveystoimintaohjelman myöntämän rahoituksen yleisissä kriteereissä ei mainita tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta, vaikka onkin mahdollista, että yksittäisten hankkeiden tarkoituksena on edistää sukupuolten tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta. Sen sijaan Euroopan unionin rakennerahastojen myöntämään tuen yleisperiaatteena on, että avustetun toiminnan pitää lisätä yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa. Rahoituksen kriteereistä päättää EU Euroopan unionin komissio.

Koko valtioneuvostossa vuosina 2017-2019 VN TEAS rahoitusta saaneista projekteista noin puolet käytettiin projekteihin, jotka liittyvät läheisesti kestävän kehityksen tavoitteisiin (kaikkiaan 17 tavoitetta). Toiseksi vähiten rahoitusta ohjattiin hankkeisiin, jotka liittyivät SDG5:seen (tyttöjen ja naisten oikeudet).¹⁷

2.5 Hankkeet ja ohjelmat

Hankkeilla ja ohjelmilla on keskeinen tehtävä ajankohtaisten yhteiskunnallisten uudistusten tekemisessä ja ongelmien ratkaisemisessa. Hankkeella voi olla vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, vaikka se ei olisi hankkeen varsinainen tarkoitus. Hankkeen alkutilanteen ja tavoitteiden määrittelyssä olisi siksi hyvä selvittää sukupuolen merkitystä ja erilaisten ihmisryhmien asemaa, jotta vältetään sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden heikentämiseltä. Parhaassa tapauksessa moninaisten näkökulmien huomioiminen tuottaa paremman lopputuloksen ja parantaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Hyvä esimerkki tästä on työturvallisuuslain uudistus 2000-luvun alussa.

STM:ssä hankkeiden ja ohjelmien sukupuolivaikutuksia on huomioitu vaihtelevasti. Joillekin hankkeille on tarjottu koulutusta tai lisätty resursseja (esim. tasa-arvon valtavirtaistamisesta vastaava henkilö hankkeessa sote-uudistuksessa). Joitakin hankkeita on nimetty erityisiksi pilotti-hankkeiksi hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa ja niitä on seurattu osana tasa-arvo-ohjelman raportointia. Tällaisia ovat olleet esim.

Köyhyyttä, syrjäytymistä ja terveysongelmia vähentävä toimintaohjelma (10.1.2012–31.3.2015; toimeenpanossa sitouduttiin ottamaan huomioon naisten ja miesten väliset hyvinvointi- ja terveyserot, indikaattoreiden tiedot eriteltiin sukupuolen mukaan (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012-2015)

Sosiaali- ja terveystoimien uudistus (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-2019); Sipilän hallituksen esitysten (HE 15/2017) yhteydessä tehtiin sukupuolivaikutusten arviointeja ja tuloksia hyödynnettiin valmistelussa. Uudistuksen vaikutuksia on arvioitu palvelujen

¹⁷ https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26261VNR_Report_Finland_2020.pdf, sivut 163-164.21

käytön ja tuotannon perusteella sekä sillä perusteella, miten uudistus vaikuttaa naisiin ja miehiin työntekijöinä tai päättäjinä. Vaikutusarvion mukaan sukupuolten välillä on eroja hyvinvoinnissa, sosiaalisessa osallisuudessa, terveydessä, sairastavuudessa ja kuolleisuudessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö on huomattavan naisvaltainen ala, joten tämän alan työmarkkinoilla tapahtuvat työuraa tai työehtoja kuten palkkausta koskevat muutokset voivat olla merkittäviä sukupuolten tasa-arvon kannalta.

Hyvinvointi ja terveys, Kärkihanke 2: Edistetään terveyttä ja hyvinvointia sekä vähennetään eriarvoisuutta; (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-2019) Kärkihankkeessa pyrittiin suuntaamaan hyvinvoinnin ja terveyden edistävää työtä miehiin ja poikiin, koska naisilla ja tytöillä on keskimäärin terveellisemmät elintavat. Valittujen väestötason vaikuttavuusindikaattoreiden tietoja voidaan tarkastella erikseen miesten ja naisten osalta.

Hyvinvointi ja terveys, Kärkihanke 3: Toteutetaan lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-2019) Tasa-arvotavoitteita edistettiin erityisesti perheystävällisten työpaikkojen toimintamallin sekä eropalveluiden kehittämisessä. Lasten ja perheiden parissa työskentelevien ammattilaisten tasa-arvoon liittyvää osaamista vahvistettiin mm. Sukupuolten tasa-arvo neuvolatyössä -oppaan avulla.

Marinin hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa kaikki ministeriöt ovat nimenneet yhden hankkeen tai uudistuksen, jonka sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista seurataan. STM:n seurattava hanke on päihde- ja riippuvuusstrategia (osana hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen periaatepäätöksen toimeenpanoa).

STM:n toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on käsitellyt keskeisiä hankkeita ja uudistuksia kokouksissaan ja siten tukenut sukupuolinäkökulman integrointia ko. hankkeeseen. Keskeinen oppi viime vuosilta on, että sukupuolinäkökulman relevanssi pitää selvittää hankkeen tai ohjelman alussa ja sisällyttää keskeisiin ohjausasiakirjoihin, tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Siten merkittäviin kysymyksiin voidaan puuttua sitä mukaa kun niitä nousee. Jos ministeriössä on käytäntönä tilastojen ja tietojen tuottaminen ja analysointi sukupuolitain, se luo hyvä pohjan hankkeiden ja ohjelmien sukupuolitietoiselle toteuttamiselle.

Yhdenvertaisuusteemojen integroinnista ministeriön hankkeisiin ja ohjelmiin ei ilmeisesti ole seuranta, mutta henkilöstölle tehdyn kyselyn mukaan vähemmistöihin ja syrjintään liittyviä teemoja tunnistettiin useammin kuin sukupuolinäkökulmia.

2.6 Viestintä

Edellisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisen jälkeen ministeriön viestintä on muuttunut monimuotoisemmaksi ja sukupuolisensitiivisemmäksi. Henkilöstölle on järjestetty koulutusta selkeän ja selkokiehisen viestinnän tekemisestä. Ministeriön

kuvapankkia uusittu, ja kuvissa edustettuina ovat hyvin erilaiset väestöryhmät. Koronakriisi nosti esille sen, että monipuolista ihmiskuvaa ei tule unohtaa silloinkaan, kun viestintää tehdään kovan kiireen ja paineen alla. Koronakriisi on myös korostanut monikielisen, esteettömän ja saavutettavan viestinnän merkitystä. Henkilöstökyselyn tuloksissa nousi esille haasteet digitaalisessa muodossa olevan viestinnän saavutettavuudessa ja esteettömyydessä.

2.7 Kansainvälinen yhteistyö

Suomi tekee aktiivista kansainvälistä ja EU-tasa-arvopolitiikkaa. Sukupuolten tasa-arvo on myös Suomen kansainvälisen sosiaali- ja terveyspolitiikan läpileikkaavia teemoja ja keskeinen Suomen ulkopoliittinen prioriteetti, ja se on näkyvästi esillä ministeriön kansainvälisessä työssä erityisesti tasa-arvoyksikössä ja kansainvälisten asioiden yksikössä. Myös yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset ovat keskeisellä sijalla Suomen kehityspolitiikassa: esimerkiksi vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutuminen on yksi Suomen ihmisoikeuspolitiikan painopisteistä ja kehityspolitiikan läpileikkaavista tavoitteista.

Sosiaali- ja terveysministeriössä kansainvälistä yhteistyötä tehdään jokaisella osastolla. Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon sisällyttäminen ministeriön kansainväliseen yhteistyöhön edellyttää sitä, että ministeriön henkilöstö eri osastoilla tunnistaa ja tuo esiin näitä näkökulmia.

3 Henkilöstön osaaminen, kokemukset ja koulutus

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun tueksi toteutettiin toukokuussa 2020 henkilöstökysely, johon vastasi 144 työntekijää. Kyselyssä selvitettiin henkilökunnan osaamista, kokemuksia ja näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ministeriön vastuualueella.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen perusasiat ovat olleet mukana ministeriön uusien virkamiesten perehdyttämiskoulutuksissa jo usean vuoden ajan. Edellisen toiminnallisen suunnitelman puitteissa henkilöstölle on järjestetty koulutusta mm. yhdenvertaisuuden ja sukupuolisensitiivisyyden huomioimisesta viestinnässä sekä monimuotoisuuden huomioimisesta toiminnasta. Keväällä 2020 julkaistiin myös koko valtioneuvostolle suunnattu Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen – miten ja miksi -koulutus, joka on tarjolla eOppivassa. Henkilöstö toivoo koulutusta etenkin omaan työnkuvaan liittyen, oli kyse sitten lainvalmistelusta tai viestinnästä. Myös erilliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset ja perehdytyksen yhteydessä saatava koulutus nähtiin tarpeellisina.

Kyselyn tulosten perusteella toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet vaikuttavat olevan ministeriössä varsin tuntemattomat. Noin neljännes vastanneista tiesi, että ministeriöllä on toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kyselyyn vastanneet kokivat sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimisessa haasteelliseksi etenkin monien erilaisten väestöryhmien ottamisen huomioon toiminnassa sekä kasautuvan eriarvoisuuden ja syrjinnän tunnistaminen. Näiden tunnistamiseen kaivattiin lisäkoulutusta ja tietoa sekä konkreettista, esimerkkejä antavaa lähestymistapaa.

Kyselyn vastauksissa toivottiin, että ministeriön ja sen laitosten tuottamissa tilastoissa ja selvityksissä tieto olisi jaoteltuna ja analysoituna sukupuolittain. Niiden toivottiin myös tarjoavan tietoa erilaisista väestöryhmistä esimerkiksi sosioekonomisen aseman mukaan. Hallinnonalan tilastoissa tiedot onkin yleensä jaoteltu sukupuolen mukaan, mutta analysointi puuttuu. Erityisesti selvityksiä tilattaessa on siis tärkeää muistaa pyytää tieto sukupuolen mukaan jaoteltuna ja analysoituna.

Eri vähemmistöjen yhdenvertaisuudesta kertovien tilastojen osalta tilanne on hankala, sillä Suomessa ei kerätä tietoa esimerkiksi etniseen ryhmään kuulumisesta. Joissakin teemoissa on syytä turvautua erillisiin selvityksiin. Henkilöstö tarvitsee tukea tiedon löytämiseen ja hyödyntämiseen.

Vastauksissa korostui se, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmien toivottiin olevan kiinteä osa ministeriön arkista aherrusta, olivat kyseessä sitten prosessit, asiakirjat ja toimintaohjeet tai henkilöstön koulutus. Johdon toivottiin sitoutuvan ja ottavan aktiivisen ja kannustavan roolin tässä työssä.

